

И.М. Козина

Национальный исследовательский
университет «Высшая школа экономики»

ПРОБЛЕМЫ СОЛИДАРНОСТИ И ЛИДЕРСТВА В ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТАХ

Актуализация исследований, посвященных проблемам конфликтов в трудовой сфере, в первую очередь связана с происходящими сдвигами в направлении более широкого использования работниками протестных технологий и качественными изменениями в характере индустриальных (трудовых) конфликтов. Несмотря на то, что статистически корректный анализ динамики забастовок и других форм конфликтов на предприятиях не представляется возможным в связи с недостатком первичной информации, есть немало оснований полагать, что прошедшее десятилетие было отмечено несколькими пиками протестной активности работников [Козина, 2009]. Очевидно, что ее масштабы в России, особенно в сравнении со многими зарубежными странами, остаются весьма скромными. Однако сам факт возобновления индустриальных конфликтов после длительного периода «затишья», а также динамика этого процесса, требуют внимания исследователей, прежде всего, с точки зрения анализа протестного потенциала и возможных последствий для социальной и экономической стабильности.

В этой связи особое значение имеет детализированное исследование – систематизация, типологизация явлений, связанных с возникновением и разрешением конфликтов в трудовой сфере на микроуровне (уровне предприятий).

Содержание понятия «трудовой конфликт» имеет много аспектов. Когда говорят об уровне и масштабах конфликтности на предприятиях, часто принимают в расчет только коллективные конфликты. Однако в этом случае более точным будет использование термина «индустриальный конфликт», который в западных странах употребляется в качестве синонима понятия «забастовка». Забастовка является наиболее явной и легко поддающейся учету формой коллективных трудовых конфликтов, однако механизмы возникновения и разрешения текущих противоречий в трудовой сфере, проходящие в конфликтной форме в социально-трудовой сфере, ею не ограничиваются. В то же время не

всякое противоречие представляет собой трудовой конфликт. Под трудовым конфликтом мы понимаем такой трудовой спор (коллективный или индивидуальный), который приводит к взаимной неуступчивости, противостоянию сторон и предполагает применение специальных мер или процедур для его разрешения. В этом смысле важно иметь представление о механизмах конфликтов, возникающих в процессе повседневного взаимодействия работников и менеджмента.

Одной из центральных идей нашего исследования¹ было предположение о том, что формирование и реализация конфликтного потенциала внутри предприятия связана с актуальной степенью солидарности работников, а также с качеством лидерства, в частности, с доверием к институтам представительства интересов и защиты прав наемных работников.

Изменение форм представительства интересов различных социальных классов в постиндустриальных обществах обуславливает актуальность темы социальной солидарности в целом. В фокусе внимания исследователей находятся как «новые» формы солидарности, направленные на защиту гражданских прав отдельных групп, так и их сочетание со «старыми», ориентированными на защиту рабочего класса. При этом проблема солидарности работников современных трудовых корпораций остается недостаточно исследованной, хотя ряд работ на эту или похожие темы существует [Клеман, 2008; Максимов, 2008; Солидаризация... 1998; Климова, 2003].

В эмпирических исследованиях социальной солидарности можно выделить два основных подхода, соответствующих двум аналитически выделенным компонентам структуры солидарности: компонент сознания (внутренние субъективные предпосылки, согласованность ценностей), который, в первую очередь, связан с самоидентификацией индивида с определенной социальной общностью; и компонент поведения, представляющий доступные наблюдению социальные связи между членами группы. В него входит «практическая солидарность», «правила игры», т.е. устойчивые социальные практики взаимодействия внутри сообщества (общественной организации, трудового коллектива и пр.). Анализ методических подходов к изучению социальной солидарности показы-

¹ Статья основана на материалах проекта «Социальное партнерство и конфликт» в рамках фундаментальных исследований НИУ ВШЭ, 2010 г. Этот проект является частью лонгитюдного исследования социально-трудовых отношений, проводимых Институтом управления социальными процессами НИУ ВШЭ на ряде промышленных предприятий России. Эмпирическая часть исследования 2010 г. включала анкетный опрос работников трех крупных промышленных предприятий (N = 935) и серию интервью с представителями менеджмента, профсоюза и работников данных предприятий.

вает, что в исследованиях последнего десятилетия авторы обычно фокусируются на изучении либо одного, либо другого компонента [Ищенко, 2008]. При этом зарубежные авторы в большей степени ориентированы на изучение объективных, социальных проявлений солидарности, которые в большей степени поддаются операционализации и наблюдению, а российские – чаще уделяют внимание ее субъективным, ценностно-мотивационным предпосылкам [Reiger, Roberts, 1998; Flache, 2002; Горяинов, 1997; Темницкий, 2008]. В то же время, несомненно, что оба компонента являются взаимовлияющими и взаимодополняющими. Одна из немногих работ, где использовался подобный подход – исследование процессов солидаризации в рабочей среде под руководством В. Ядова [Солидаризация... 1998]. Именно такой подход мы пытались реализовать в своем исследовании (хотя проблемы солидарности не являлись центральными).

Проблемы солидарности и лидерства в поле исследования трудовых конфликтов рассматривались нами в двух аспектах: (1) исследование содержательных оснований групповой идентификации; (2) анализ реальных практик разрешения конфликтов, которые существуют на предприятиях на сегодняшний день².

Самоидентификация в пространстве предприятия как основа различных форм солидарности

Содержательные основания групповой идентификации изучались на основе того, как определяют (идентифицируют) себя работники в пространстве предприятия. Респондентам было предложено провести условную границу между «своими» и «чужими», указать, с представителями каких групп они ощущают свою общность. Следуя предложенным вариантам ответов, респонденты распределились на шесть групп.

- Общности нет ни с кем – 6%.

Очевидно, что такая установка не может лежать в основе какого-либо типа солидарности. В группах с подобными установками преобладают разрозненность и индивидуализм, что делает их скорее объектом ситуативных манипуляций,

² Анализ того, как проявляются в повседневной практике разрешения конфликтов на предприятиях установки на индивидуализацию трудовых отношений или на разные формы солидарности, как на практике реализуется доверие к институтам представительства интересов работников, основан на ответах респондентов, имеющих личный актуальный опыт участия в трудовых конфликтах (за последние 12 месяцев, предшествующих опросу).

чем участниками решения задач, требующих устойчивых социальных связей, в том числе задач в сфере социально-трудовых отношений.

- Общность только с друзьями, с теми, с кем поддерживается непосредственное общение – 42%.

Доверие и солидарность внутри групп такого типа строится на сетевых принципах, индивидуальных связях и привязанностях, что делает ее маловосприимчивой к сигналам извне и исключает сколько-нибудь широкую солидарность.

- Общность с работниками, обладающими аналогичным статусом – 20%.

Группа строится по принципу социально-классовой солидарности; открывает возможности для солидаризации с лично незнакомыми людьми, но исключает группы с иными статусами.

- Общность с работниками, обладающими аналогичным статусом, и непосредственным начальником – 17%.

В рамках предприятия общность такого типа является фактором формирования реально (а не только формально) организованных коллективов, на которые можно опираться в решении стратегических задач, как в сфере производства, так и сфере социально-трудовых отношений. Организованность и сплоченность одновременно представляют собой основу и для эффективного сопротивления нежелательным внешним воздействиям, в том числе основу для протестной активности.

- Общность со всеми работниками предприятия, кроме начальства – 5%.

Общность такого типа можно рассматривать как разновидность расширенной социально-классовой солидарности, наряду с другими признаками предполагающей установку на системный конфликт между трудовым коллективом (или его частью) и менеджментом (и/или собственником) предприятия.

- Общность со всеми работниками предприятия» – 11%.

Этот тип общности базируется на лояльности фирме и составляет основу корпоративной солидарности.

Таким образом, гипотеза о тотальной атомизации или об абсолютном доминировании организации социальных связей по сетевым принципам лишь отчасти подтверждаются результатами опроса. Распространенность индивидуалистических типов самоидентификации весьма значительна – в той или иной форме фигурирует в ответах почти половины респондентов – 48%. Но, эти установки не являются безусловно преобладающими. Картина иных типов самоидентификации, предполагающих больший уровень социальной солидарности

и доверия, более дробна и сложна по структуре, но в целом настроения общности по своей значимости сравнимы с настроениями разобщенности.

Двойственность, промежуточный характер социальных настроений отражается и в прямых оценках работниками солидарности в трудовых коллективах. Более 47% респондентов «полностью» или «скорее» согласны с утверждением о том, что «на их предприятии каждый сам за себя», что практически точно отражает распространенность индивидуалистических идентификаций. Одновременно, при оценке ожидаемого поведения сотрудников при возникновении проблем на работе 66% «полностью» или «скорее» согласны с тем, что они могут полагаться на поддержку коллег.

Представительство и защита прав: институты или люди?

Проблема лидерства рассматривалась нами с точки зрения доверия институтам представительства интересов работников и инструментам защиты прав, в первую очередь, профсоюзам как организациям, мобилизующим ресурс солидарности. Здесь мы исходили из подходов теории рационального выбора: рациональное делегирование индивидами части своих прав общности в обмен на коллективную защиту членов общности включается в правила коллективных или индивидуальных действий в ситуации возникновения противоречий в трудовой сфере.

Отношение работников к способам защиты трудовых прав можно рассматривать как один из аспектов социальных настроений и общих установок и, соответственно, как критерий принадлежности к одному из выделенных выше типов. Низкий уровень доверия к институтам и низкая оценка качества предусмотренных законодательством и выработанных практикой инструментов защиты прав повышают вероятность стихийных и разрушительных сценариев возникновения и развития конфликтов.

При ответе на вопрос «Как вы считаете, кто реально способен защитить ваши интересы на предприятии в настоящее время?» среди позиций, поддержанных сколько-нибудь значимым числом респондентов (более 20%), преобладают позиции, обозначающие «людей», а не «институты»: непосредственный начальник, активные небезразличные коллеги, наконец, «я сам» (рис. 1). И только около 15% респондентов считают, что рассчитывать нельзя ни на кого.

По уровню доверия с каналами личного взаимодействия сравнимы только два институциональных канала – профсоюзная и судебная защита. Попробуем оценить эффективность этих действующих институтов.

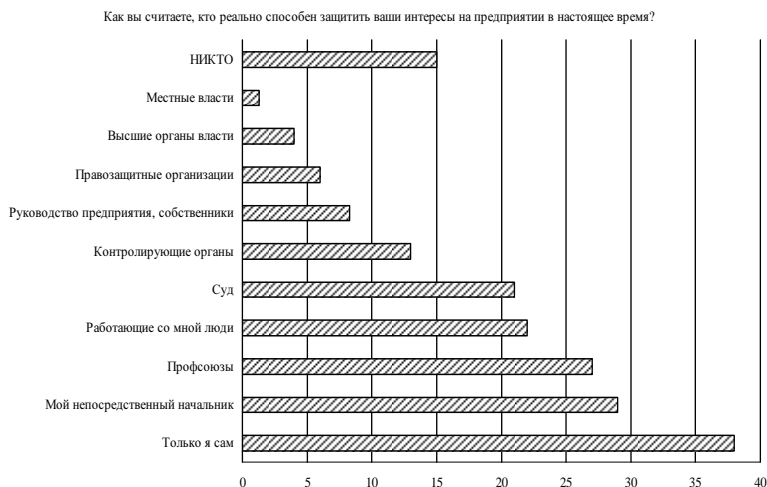


Рис. 1. Уровень доверия к институтам защиты трудовых прав, %

Так как по данным исследования доля работников, обратившихся в суды по поводу трудовых споров, крайне мала – 3%, обратимся к доступным статистическим источникам. Чтобы охарактеризовать масштабы и динамику обращений в суд по трудовым вопросам, для наглядности проведем сравнение с другой юридической статистикой. Для юридической статистики (прежде всего, уголовной) основным обобщающим показателем является *показатель (коэффициент) судимости*, рассчитываемый в промилле (судебные дела на 1000 граждан) как отношение судебных дел к общему числу граждан, находящимся в возрасте подсудности. В течение 2002–2008 гг. *коэффициент трудовой судимости* (т.е. участие граждан в судебных процессах по трудовым спорам) был сравним с коэффициентом уголовной судимости, а в 2009 г. значительно превзошел его (11,9 против 8,8)³, преимущественно за счет резкого роста судебных дел по трудовым спорам в кризисный период. Так, за один только 2009 год их число в общей сложности выросло почти вдвое. Расчеты, основанные на данных Судебного департамента при Верховном суде РФ, показывают, что число трудовых конфликтов, рассмотренных в судах в течение 2002–2009 гг., составляет около 1% всего занятого населения. При этом абсолютное большинство дел удовлетворяется в пользу работников. За 2002–2009 гг. доля судебных решений по трудовым спорам, вынесенных в пользу работников, колебалась в

³ Данные по судебной статистике, приводимые здесь и далее, получены непосредственно в Судебном департаменте при Верховном суде РФ.

пределах 80–95% от поданных исков (за исключением исков о восстановлении на работе, где эта доля составляет 57–62%). Можно констатировать, что судебная защита в настоящее время становится все более действенным механизмом реализации прав наемных работников. Тем не менее массовые обращения работников в суды позволяют говорить о слабой эффективности иных механизмов урегулирования трудовых конфликтов, прежде всего, через профсоюзное представительство.

Анализ ответов на детализированные вопросы, касающиеся отношения к профсоюзам и к коллективному договору как основному инструменту защиты прав работников, дает картину деления респондентов на неравные, но сравнимые по масштабам группы. Позитивное отношение к профсоюзам выразили 44% респондентов; утверждение о том, что коллективный договор защищает интересы всех работников, поддержали 41% опрошенных. Однако среди всех социально-профессиональных групп в рамках предприятия именно рабочие в наименьшей степени склонны к позитивным оценкам профсоюза (на вопрос «Считаете ли вы, что в настоящее время профсоюзы на вашем предприятии способны отстаивать интересы таких людей, как вы?» утвердительно ответили 53% руководителей, 45% специалистов и только 40% рабочих).

Нужно отметить, что полученные результаты существенно отличаются от результатов опросов населения в сторону позитивных оценок. Так, согласно данным исследовательской группы ЦИРКОН, в 2008–2009 гг. доверие к профсоюзам высказали только 12% респондентов, а на вопрос о способах защиты трудовых прав лишь 7% участников всероссийского зондажа выбрали ответ «личное обращение в профсоюзную организацию». ВЦИОМ определяет уровень доверия к профсоюзам (доля положительных оценок) – 25% [Мониторинг ЦСТП, 2010]. Заметим, что наше исследование проводилось на крупных, успешных промышленных предприятиях с большими профсоюзными организациями, чья деятельность прочно встроена в систему управления. Предприятия именно такого типа представляют, в некотором смысле, «опережающую группу» в плане исследования трудовых отношений. Кроме того, отношение к профсоюзам имеет прямую корреляцию с членством в профсоюзе, а на исследованных предприятиях доля юнионизированных работников приближается к 100%.

Если судить по результатам опроса, спектр мнений об эффективности институтов защиты прав, в целом, отражает реальную практику разрешения текущих противоречий в трудовой сфере. В 2010 г. на наличие конфликтных ситуаций с руководством указали от 12 до 26% работников, и эта доля довольно

устойчива в течение ряда лет⁴. Основной группой работников, вступающих в конфликты, являются рабочие высокой квалификации (примерно в 2 раза чаще, чем представители других квалификационно-должностных групп). Большинство конфликтов, действительно, разрешаются через каналы личного взаимодействия: через непосредственного начальника – 24% или линейного руководителя – 28%. Через профком разрешаются 24% возникающих конфликтов, доля других способов не превышает 10%. Таким образом, для своих членов профсоюз является более эффективным институтом разрешения трудовых конфликтов, чем принудительные правовые механизмы. Нужно отметить, что абсолютное большинство конфликтов на исследованных предприятиях были индивидуальными. Случаев, когда в конфликт вовлечена группа работников, единицы, что не удивительно, учитывая ситуацию, которую в аспекте возможности солидарных действий можно характеризовать как неустойчивую, промежуточную между атомизацией и различными формами солидарности, индивидуализацией мотиваций и поведения работников, с одной стороны, и осознанием и реализацией общности интересов – с другой. В результате латентные противоречия могут не выявляться, не разрешаться и аккумулироваться. В совокупности со значительным дефицитом доверия к существующим институтам представительства социальная апатия и диффузные, неоформленные настроения недовольства создают социальную среду, в которой при стечении соответствующих обстоятельств могут возникать непредсказуемые и трудно управляемые всплески протестов.

Об этом свидетельствует и тот факт, что с началом экономического кризиса увеличивается число стихийных выступлений с требованиями возврата долгов по заработной плате, таких акций протеста, как голодовки, свидетельствующие о неверии работников в возможность институциональных способов разрешения конфликтов. Хотя, судя по сообщениям новостных лент Интернета, число коллективных трудовых конфликтов растет, но их характер возвращает нас в середину 1990-х годов.

Литература

Горяинов В.П. Групповая солидарность и ценностные ориентации // Социс. 1997. № 3. С. 60–67.

Ищенко А. Методические подходы к изучению социальной солидарности // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства. Харків:

⁴ Хотя эти данные репрезентативны только для исследованных предприятий, они соотносятся с данными обследований предприятий в конце 1990-х – начале 2000 гг. (ЦИРТ ИЭ РАН), которые показывали, что в трудовые конфликты вовлекаются 10–20% работников за год.

Видавничий центр Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна. 2008. С. 103–107.

Клеман К. Процессы активизации и солидаризации в рабочей среде на примере забастовок на Форде и АвтоВАЗе // Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества. СПб., 2008. С. 498–505.

Климова С. Персонификация или солидарность? // Отечественные записки. 2003. № 3. (<http://www.strana-oz.ru/?numid=12&article=540>)

Козина И. Индустриальные конфликты в современной России // Экономическая социология. 2009. Т. 10. № 3. С. 16–32.

Максимов Б. Современный социально-экономический протест в сфере производства: черты, роль // Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества. СПб., 2008. С. 510–516.

Мониторинг ЦСТП: трудовые протесты в России: итоги 2009 г. (<http://trudprava.ru/?1736>); Кризисная статистика. /Мониторинг ЦСТП: трудовые протесты в России за январь–июнь 2010 г. (<http://trudprava.ru/index.php?id=1839>)

Солидаризация в рабочей среде: социальное и индивидуальное / под ред. В. Ядова. М., 1998.

Темницкий А.Л. Коллективистские ориентации и практики трудового поведения // Социологические исследования. 2008. № 12. С. 62–72.

Reiger R.L., Roberts J.M. Solidarity and Social Networks // The Problem of Solidarity: Theories and Models / ed. by P. Doreian, T.J. Fararo. Amsterdam: Gordon and Breach, 1998. P. 239–262.

Flache A. The Rational Weakness of Strong Ties: Failure of Group Solidarity in a Highly Cohesive Group of Rational Agents // Journal of Mathematical Sociology. 2002. Vol. 26. P. 189–216.

http://www.zircon.ru/russian/publication/5_1.htm

<http://wciom.ru/index.php?id=173>